

*Женщина в российском обществе. 2024. № 3. С. 114—122.*

*Woman in Russian Society. 2024. No. 3. P. 114—122.*

Научная статья

УДК 331.54-055.2

DOI: 10.21064/WinRS.2024.3.7

### **ЖЕНЩИНЫ В ПОМОГАЮЩИХ ПРОФЕССИЯХ: КОУЧИНГ**

*Юлия Юрьевна Чилипенко, Ольга Сергеевна Гапонова,  
Надежда Сергеевна Гапонова, Любовь Сергеевна Данилова*

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»  
(Нижний Новгород), г. Нижний Новгород, Россия, uchilipenok@hse.ru

**Аннотация.** Статья посвящена изучению коучинга как актуального направления женской профессиональной деятельности. Рассмотрены мотивация и ожидания женщин, выбирающих профессию коуча. Эмпирической базой исследования стали результаты анкетирования выпускников и студентов шести групп, закончивших обучение и еще обучающихся по программе профессиональной переподготовки «Коучинг: продвинутый курс» на базе Бизнес-школы НИУ ВШЭ (Нижний Новгород). Сделан вывод о том, что коучинг относится к одной из современных помогающих профессий, набирающих популярность среди женщин. Новейшие цифровые технологии предоставляют возможность преподавать коучинг в онлайн-режиме. Задачи развития коучинга связаны с его институционализацией как профессиональной деятельности, введением сертификации коучей, созданием единой базы профессиональных коучей.

**Ключевые слова:** цифровизация, женские профессии, помогающие профессии, удаленная работа, коучинг, проприетарный коучинг, профессиональный стандарт

**Для цитирования:** Чилипенко Ю. Ю., Гапонова О. С., Гапонова Н. С., Данилова Л. С. Женщины в помогающих профессиях: коучинг // Женщина в российском обществе. 2024. № 3. С. 114—122.

Original article

## WOMEN IN HELPING PROFESSIONS: COACHING

*Yuliya Yu. Chilipenok, Olga S. Gaponova, Nadezhda S. Gaponova,  
Lyubov S. Danilova*

National Research University “Higher School of Economics” (Nizhny Novgorod),  
Nizhny Novgorod, Russian Federation, uchilipenok@hse.ru

**Abstract.** The article examines the process of formation of coaching as a modern direction of women’s professional activity, studies the motivation and expectations of women choosing this profession, and considers the prospects for the institutionalization of this type of professional activity. As an empirical basis for the study, the results of a survey of graduates and students of six groups who have completed or are continuing their training in the professional retraining program “Coaching: Advanced Course” at the HSE Graduate School of Business in Nizhny Novgorod are presented. The results showed that coaching training is predominantly chosen by women because they are characterized by empathy and self-reflection. They have a good level of education, mainly in the humanities, but are interested in gaining new professional directions. The main motives for choosing a new profession are helping people and self-development. All respondents note that receiving an education forms a more holistic and professional understanding of this activity. Based on the results of the study, it was found that half of the students gained confidence in their abilities; 40 % decided to make coaching their new profession; for every third woman, coaching became a new philosophy of life; 15 % of respondents improved family relationships with the help of coaching. The study showed that coaching is one of the modern helping professions among women. The tasks of developing coaching as a professional activity are related to its institutionalization as a profession, the introduction of coaching certification, and the creation of a unified database of coaches.

**Key words:** digitalization, female professions, helping professions, remote work, coaching, proprietary coaching, professional standard

**For citation:** Chilipenok, Yu. Yu., Gaponova, O. S., Gaponova, N. S., Danilova, L. S. (2024) Zhenshchiny v pomagaiushchikh professiiakh: coaching [Women in helping professions: coaching], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 3, pp. 114—122.

В эпоху цифровизации общество сталкивается с новыми проблемами на рынке труда. По данным McKinsey Global Institute (MGI), в мире в период до 2030 г. от 40 до 160 млн женщин потребуется сменить профессию или направление трудовой деятельности [The Future of Women at Work... , 2019]. В таких условиях перед женщинами стоят задачи адаптироваться к новой ситуации, найти свое место в сложившейся системе социально-трудовых отношений.

Вопрос различий в содержании и оплате труда мужчин и женщин находится в сфере внимания научного сообщества [Мальцева, Рошин, 2006; Ирсетская, 2022; Стаурский Е., Стаурский С., 2022]. Гендерное неравенство в профессиях и отраслях остается важной проблемой для исследователей [Достижимо ли гендерное равенство... , 2020; Колесникова, Маслова, 2019]. Ученые отмечают, что женщины активно расширяют круг осваиваемых профессий [Лидерство... ,

2019; Соболева, 2018]. Они чаще, чем мужчины, находят себя в помогающих профессиях. К данной категории профессий относят любую деятельность, основанную на оказании помощи людям, имеющим проблемы в разных сферах жизнедеятельности [Роджерс, 2017]. Согласно классификации профессиональных направленностей, предложенной Е. А. Климовым, это профессии, предполагающие работу с людьми, требующие постоянного общения и взаимодействия в процессе выполнения профессиональной деятельности, относящиеся к системе «человек — человек», т. е. к группе профессий социономического типа [Климов, 2005]. Содержание помогающих профессий изучается учеными в области социологических и психологических наук (см., напр.: [Милакова, 2007; Саралиева, 2016; Кораблина, 2017; Бычкова, 2020; Ярская-Смирнова Е., Ярская-Смирнова В., 2022]).

Данные профессии имеют отношение к разным социальным сферам, например медицине, обучению и воспитанию, социальной защите. Речь идет о помогающей услуге как виде профессиональной деятельности, когда специалист помогает человеку или группе людей достигать поставленных целей, используя определенную методологию, терминологию и инструментарий. Среди помогающих профессий, направленных на развитие личности или организации, наиболее популярен коучинг.

Существует несколько определений коучинга — как организации самостоятельной деятельности взрослых по развитию и мобилизации внутренних и внешних ресурсов личности (Ассоциация русскоязычных коучей — АРК), а также как процесса длительного стимулирования личности с целью максимального раскрытия ее духовного и профессионального потенциала (International Coaching Federation — ICF).

В последнее десятилетие индустрия коучинга как профессии получает значительное развитие. Растет число профессиональных коучей, имеющих международную и/или российскую сертификацию. В высших учебных заведениях и коммерческих учебных центрах этой профессией овладевают все большее число студентов. Возможности цифровых платформ и сервисов делают доступным обучение коучингу в онлайн-формате. Таким образом, коучинг постепенно становится самостоятельной профессиональной деятельностью и научно-практическим направлением, имеющим четко прописанные принципы, конкретную и понятную методологию, большой набор инструментов и техник. По охвату клиентов, которые нуждаются в помощи коучей, эта профессия становится социально значимой.

Анализ показывает, что в настоящее время коучинг является преимущественно женской сферой деятельности, как и большинство помогающих профессий. Например, в шести группах, обучающихся по программе профессиональной переподготовки по коучингу на базе Бизнес-школы НИУ ВШЭ (Нижний Новгород) женщины составляют 95 %. Что же привлекает женщин в этой сфере деятельности? Что они думают о перспективах данной профессии? С целью получения ответа на эти вопросы авторами проведен опрос выпускников и студентов шести групп, закончивших обучение и еще обучающихся по программе профессиональной переподготовки «Коучинг: продвинутый курс» на базе Бизнес-школы НИУ ВШЭ (Нижний Новгород). Обучение по программе длится семь

месяцев и проходит в онлайн-формате. Кроме студентов нашей страны, программу осваивают студенты с Кипра, из Черногории, Аргентины, Сербии, Армении, Казахстана и ряда других стран. В опросе участвовало 122 студента. Анкета состояла из 35 вопросов закрытого и открытого типа, объединенных в следующие блоки: мотивация, ожидания, обучение; убеждения относительно значимости коучинга до и после обучения; профессиональное поле и практика; институционализация деятельности коучей. Опрос проводился в онлайн-формате.

### **Социально-демографический портрет респондентов**

Среди респондентов женщины составляли 95 %. Возраст подавляющего большинства опрошенных (73 %) варьировался от 30 до 40 лет. 83 % студентов, участвовавших в опросе, имеют высшее образование, из них 5 % закончили аспирантуру, докторантуру, ординатуру либо адъюнктуру, 11 % имеют ученую степень кандидата/доктора наук, что в целом демонстрирует высокий уровень образования у женщин, интересующихся коучингом. У подавляющего большинства респондентов (92 %) гуманитарное образование, 8 % специализируются в точных науках. В тройку лидирующих специализаций вошли: менеджмент (20 %), экономика (14 %), психология (10 %). При этом по полученной специальности в настоящее время работают 39 % опрошенных, каждый третий участник опроса имеет опыт работы по специальности, 28 % никогда не работали по специальности. В целом можно сделать вывод, что респонденты либо «не остановились на достигнутом», либо все еще находятся в поиске своего призвания.

Далее выяснилось, что более половины респондентов (53 %) состоят в зарегистрированном браке, 12 % — в незарегистрированном браке или в отношениях, 23 % — в разводе и 12 % никогда не были в браке и в отношения не вступали. Большинство респондентов (76 %) проживают в городах-миллионниках. Более половины опрошенных (56 %) являются жителями Москвы и Московской области, 15 % проживают в Нижегородской области и Краснодарском крае, 29 % демонстрируют широкий диапазон локаций, как по всей территории РФ, так и по всему земному шару — от Норвегии до Аргентины. Такая широкая география обучающихся наглядно иллюстрирует преимущества онлайн-образования.

### **Результаты исследования**

Интерес вызывал вопрос о причинах, которые побудили обучающихся освоить профессию коуча. В ответах лидировали: желание помогать людям (61 %), возможность повысить уровень своей квалификации (58 %), потребность удовлетворить собственные запросы (42 %), желание больше зарабатывать (40 %), стремление к успеху (31 %). Ведущим оказался мотив «помогать людям».

К целям обучения респонденты отнесли зримые позитивные изменения в жизни клиентов, получивших профессиональную помощь от обучающихся (64 %), практическое применение инструментов коучинга в своей текущей работе (48 %) и приобретение дополнительной профессии (47 %).

При выборе программы обучения участники опроса оценивали содержание (87 %), бренд учебного заведения (82 %), удобный формат обучения (51 %).

Исследование показало, что позитивные представления о коучинге связаны у половины респондентов с личностным развитием (около половины участников опроса отметили, что коучинг помогает «улучшить качество жизни», «добиваться целей», «найти ответы на вопросы, если человек не может справиться с этим самостоятельно»), а также с получением дополнительных профессиональных навыков (коучинг — это «необходимая компетенция современного руководителя», «перспективный тренд профессий будущего», он «обогащает профессиональную деятельность» — так заявили около трети респондентов). Только 15 % опрошенных имели противоположные убеждения.

В процессе обучения более половины от общего числа опрошенных изменили свое мнение о деятельности коуча в лучшую сторону («увидела всю глубину и многогранность коучинга», «здесь есть утвержденные стандарты и компетенции», «качественный коучинг — это сложный навык, требующий больших затрат по времени для освоения», «поняла, что коучинг — это самостоятельная профессия»). В целом ответы участников опроса позволили сформировать среди слушателей курсов три группы: в первой группе коучинг в большей степени интересует слушателей как путь к личностному развитию; во второй группе обучающиеся видят в коучинге возможность помощи другим людям; третья группа респондентов воспринимает коучинг как инструмент для профессионального роста.

Коучинг включает несколько направлений. 65 % участников опроса по итогам обучения видят себя в качестве лайф-коуча<sup>1</sup>, половина рассматривают направление executive-коучинга<sup>2</sup>, около трети хотели бы стать командными коучами и менторами<sup>3</sup>, еще 8 % привлекает карьерный коучинг. Почти 90 % опрошенных нацелены на проведение стандартных индивидуальных сессий с клиентами, 40 % хотели бы стать внешним коучем для организации, 30 % предпочли бы оказывать услуги в качестве внутреннего специалиста в компании.

На вопрос о путях поиска клиентов 40 % ответили, что будут продвигать свою профессию в социальных сетях, 30 % рассчитывают на сарафанное радио, 18 % планируют прибегнуть к помощи профессиональных сообществ. Некоторые респонденты отметили, что собираются использовать все три варианта.

Анализ степени институционализации профессии коуча показывает, что рынок коучинговых услуг в России обладает низкой степенью регулирования: назвать себя коучами могут как люди с многолетним опытом, имеющие официальное признание профессиональных ассоциаций, так и окончившие краткосрочные курсы или не имеющие никакого специального образования. 85 % участников опроса осознают важность пребывания в ассоциациях коучей, но пока не вступали в профессиональное объединение. 7 % опрошенных

<sup>1</sup> Как правило, лайф-коучи занимаются вопросами самореализации, постановки целей, поиска истинных желаний, расстановки жизненных приоритетов и т. п.

<sup>2</sup> Этот вид коучинга предполагает консультирование топ-менеджеров, сотрудников высшего уровня.

<sup>3</sup> В коучинге менторы — это более опытные коучи, которые делятся своим опытом с начинающими специалистами.

уже вступили в такие ассоциации, еще 7 % не планируют вступать или не определились с намерениями. Половину респондентов интересует членство в российской организации — Национальной федерации профессиональных менторов и коучей (НФПМК).

Важным аспектом институционализации коучинговой деятельности является сертификация. Подавляющее большинство (89 %) относятся к этой процедуре положительно и считают ее необходимой. Коучи полагают, что получение сертификата поможет повысить уровень доверия со стороны клиентов (93 %), застрахует от попадания в профессию недобросовестных конкурентов (66 %), повысит доверие со стороны коллег (54 %), даст возможность увеличить стоимость сессий (51 %), повысит самооценку (31 %).

Среди актуальных задач развития коучинга как профессиональной деятельности выступают признание коучинга профессией и утверждение профессиональных стандартов (83 %), введение обязательной сертификации (59 %), создание единой базы профессиональных коучей (52 %).

### Заключение

Исследование подтвердило, что коучинг относится к одной из современных помогающих профессий, набирающих популярность среди женщин. О популярности и актуальности коучинга свидетельствует востребованность услуг коучей в индивидуальном и корпоративном форматах, а также рост количества обучающихся данному виду деятельности. Обучение коучингу выбирают преимущественно женщины, которым традиционно свойственны эмпатия и саморефлексия, при этом они имеют образование в основном гуманитарной направленности и готовы развиваться в этом виде профессиональной деятельности. Современные цифровые технологии предоставляют возможности работать в удаленном формате. Проблемным вопросом остается институционализация профессиональной деятельности коучей. Поэтому дальнейшие шаги в направлении повышения престижности в обществе и понимания специфики коучинговой деятельности связаны с утверждением профессионального стандарта, введением обязательной сертификации коучей, созданием их единой базы, что расширит возможности женщин на современном рынке труда.

### Список источников

- Бычкова М. В. Становление понятия «помогающие профессии» в историческом и социокультурном контексте // Человек и образование. 2020. № 2. С. 156—159.
- Достижимо ли гендерное равенство на рынке труда? // Служба исследований Head Hunter. 2020. URL: <https://hh.ru/article/26280> (дата обращения: 20.01.2024).
- Ирсетская Е. А. Проблемы гендерной дифференциации на рынке труда РФ // Наука. Культура. Общество. 2022. Т. 28, № 2S. С. 36—45.
- Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. М.: Академия, 2005. 304 с.

- Колесникова О. А., Маслова Е. В. К вопросу о снижении гендерных диспропорций на рынке труда в современных российских условиях // Экономика труда. 2019. № 4. С. 101—109.
- Кораблина Е. П. Психологическое консультирование: практическое пособие для вузов. М.: Юрайт, 2017. 323 с.
- Лидерство: гендерные стереотипы отступают // Аналитический обзор ВЦИОМ. 2019. 26 ноября. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/liderstvo-gendernye-steriotipy-otstupayut> (дата обращения: 20.01.2024).
- Мальцева И. О., Роцин С. Ю. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006. 295 с.
- Милакова В. В. Психологические особенности профессионального самоопределения будущих специалистов помогающих профессий социомического типа: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Астрахань, 2007. 234 с.
- Работа, зарплата и руководство: достигнут ли гендерный баланс? // Аналитический обзор ВЦИОМ. 2022. 5 марта. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/rabota-zarplata-i-rukovodstvo-dostignut-li-gendernyi-balans> (дата обращения: 20.01.2024).
- Роджерс К. Р. Становление личности: взгляд на психотерапию. М.: Ин-т общегуманит. исслед., 2017. 240 с.
- Саралиева З. Х. Помогаящие профессии: научное обоснование и инновационные технологии работников. Н. Новгород: Науч.-исслед. социол. центр, 2016. 865 с.
- Соболева И. В. Конкурентоспособность женщин на рынке труда в свете глобальных трендов // Экономика и социология. 2018. № 40. С. 17—22.
- Стаурский Е. С., Стаурский С. С. Гендерные особенности российского рынка труда // Вестник Университета «Кластер». 2022. № 2. С. 48—59.
- Ярская-Смирнова Е. Р., Ярская-Смирнова В. Н. Жизненный мир помогающей профессии в период пандемии: переосмысление символических границ // Социологические исследования. 2022. № 11. С. 112—122.
- The Future of Women at Work: Transitions in the Age of Automation: Report / McKinsey Global Institute. 2019. June 4. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/the-future-of-women-at-work-transitions-in-the-age-of-automation> (дата обращения: 12.01.2024).

### References

- Bychkova, M. V. (2020) Stanovlenie poniatia "pomogaiushchie professii" v istoricheskom i sotsiokul'turnom kontekste [Developing the concept of "helping professions" in the historical and socio-cultural context], *Chelovek i obrazovanie*, no. 2, pp. 156—159.
- Dostizhimo li gendernoe ravenstvo na rynke truda? (2020) [Is gender equality achievable in the labor market?], *Sluzhba issledovaniĭ Head Hunter*, available from <https://hh.ru/article/26280> (accessed 20.01.2024).
- Irsetskaya, E. A. (2022) Problemy gendernoĭ differentsiatsii na rynke truda Rossiĭskoi Federatsii [Problems of gender differentiation in the labor market of the Russian Federation], *Nauka. Kul'tura. Obshchestvo*, vol. 28, no. 2S, pp. 36—45.
- Klimov, E. A. (2005) *Psikhologiya professional'nogo samoopredeleniia* [Psychology of professional self-determination], Moscow: Akademiia.
- Kolesnikova, O. A., Maslova, E. V. (2019) K voprosu o snizhenii gendernykh disproportsii na rynke truda v sovremennykh rossiĭskikh usloviiakh [On the issue of reducing gender disparities in the labor market in the modern Russian conditions], *Ėkonomika truda*, no. 4, pp. 101—109.

- Korablina, E. P. (2017) *Psikhologicheskoe konsul'tirovanie: prakticheskoe posobie dlia vuzov* [Psychological counseling: a practical guide for universities], Moscow: Iuraït.
- Liderstvo: gendernye stereotipy otstupaiut (2019) [Leadership: gender stereotypes are receding], *Analiticheskii obzor Vserossiiskogo tsentra izucheniia obshchestvennogo mneniia*, 26 noiabria, available from <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/liderstvo-gendernye-stereotipy-otstupaiut> (accessed 20.01.2024).
- Maltseva, I. O., Roshchin, S. Yu. (2006) *Gendernaia segregatsiia i trudovaia mobil'nost' na rossiiskom rynke truda* [Gender segregation and labor mobility in the Russian labor market], Moscow: Izdatel'skiï dom gosudarstvennogo universiteta "Vysshiaia shkola ekonomiki".
- Milakova, V. V. (2007) *Psikhologicheskie osobennosti professional'nogo samoopredeleniia budushchikh spetsialistov pomagaiushchikh professii sotsionomicheskogo tipa: Avtocef. dis. ... kand. psikhol. nauk* [Psychological features of professional self-determination of future specialists in helping professions of the socioeconomic type: Synopsis of a thesis (Cand. Sc.)], Astrakhan.
- Rabota, zarplata i rukovodstvo: dostignut li gendernyi balans? (2022) [Jobs, pay and management: has gender balance been achieved?], *Analiticheskii obzor Vserossiiskogo tsentra izucheniia obshchestvennogo mneniia*, 5 marta, available from <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/rabota-zarplata-i-rukovodstvo-dostignut-li-gendernyi-balans> (accessed 20.01.2024).
- Rogers, C. R. (2017) *Stanovlenie lichnosti: Vzgliad na psikhoterapiiu* [On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy], Moscow: Institut obshchegumanitarnykh issledovaniï.
- Saraliev, Z. Kh. (2016) *Pomogaiushchie professii: nauchnoe obosnovanie i innovatsionnye tekhnologii rabotnikov* [Helping professions: scientific basis and innovative technologies of workers], Nizhny Novgorod: Nauchno-issledovatel'skiï sotsiologicheskii tsentr.
- Soboleva, I. V. (2018) Konkurentosposobnost' zhenshchin na rynke truda v svete global'nykh trendov [Women's competitiveness in the labor market in the light of global trends], *Èkonomika i sotsiologiia*, no. 40, pp. 17—22.
- Staursky, E. S., Staursky, S. S. (2022) Gendernye osobennosti rossiiskogo rynka truda (2022) [Gender characteristics of the Russian labor market], *Vestnik Universiteta "Klaster"*, no. 2, pp. 48—59.
- The Future of Women at Work: Transitions in the Age of Automation: Report* (2019), McKinsey Global Institute, June 4, available from <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/the-future-of-women-at-work-transitions-in-the-age-of-automation> (accessed 12.01.2024).
- Yarskaya-Smirnova, Ye. R., Yarskaya-Smirnova, V. N. (2022) Zhiznennyï mir pomagaiushcheï professii v period pandemii: pereosmyslenie simvolicheskikh granits [The life world of a helping profession in the pandemic: rethinking of symbolic boundaries], *Sotsiologicheskie issledovaniia*, no. 11, pp. 112—122.

Статья поступила в редакцию 28.02.2024; одобрена после рецензирования 11.03.2024; принята к публикации 21.06.2024.

The article was submitted 28.02.2024; approved after reviewing 11.03.2024; accepted for publication 21.06.2024.



---

---

*Информация об авторах / Information about the authors*

**Чилипенок Юлия Юрьевна** — доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры общего и стратегического менеджмента, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (Нижний Новгород), г. Нижний Новгород, Россия, uchilipenok@hse.ru (Dr. Sc. (Sociology), Associate Professor, Professor at the Department of General and Strategic Management, National Research University “Higher School of Economics” (Nizhny Novgorod), Nizhny Novgorod, Russian Federation).

**Гапонова Ольга Сергеевна** — кандидат экономических наук, доцент кафедры общего и стратегического менеджмента, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (Нижний Новгород), г. Нижний Новгород, Россия, osgaponova@hse.ru (Cand. Sc. (Economics), Associate Professor at the Department of General and Strategic Management, National Research University “Higher School of Economics” (Nizhny Novgorod), Nizhny Novgorod, Russian Federation).

**Гапонова Надежда Сергеевна** — преподаватель кафедры общего и стратегического менеджмента, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (Нижний Новгород), г. Нижний Новгород, Россия, ngaponova@hse.ru (Lecturer at the Department of General and Strategic Management, National Research University “Higher School of Economics” (Nizhny Novgorod), Nizhny Novgorod, Russian Federation).

**Данилова Любовь Сергеевна** — кандидат социологических наук, доцент кафедры общего и стратегического менеджмента, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (Нижний Новгород), г. Нижний Новгород, Россия, ldanilova@hse.ru (Cand. Sc. (Sociology), Associate Professor at the Department of General and Strategic Management, National Research University “Higher School of Economics” (Nizhny Novgorod), Nizhny Novgorod, Russian Federation).